

苏州伟创电气科技股份有限公司

2025年股票期权激励计划实施考核管理办法

苏州伟创电气科技股份有限公司（以下简称公司）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司长效激励约束机制，吸引和留住核心骨干，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《苏州伟创电气科技股份有限公司2025年股票期权激励计划（草案）》（以下简称本股权激励计划或本激励计划）。

为保证公司本股权激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件和《苏州伟创电气科技股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，授予对象包括公司（含子公司，下同）任职的技术骨干、业务骨干及董事会认为需要激励的其他人员，

不含公司独立董事、不包括单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司、分公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会（以下简称薪酬委员会）负责本次股权激励的组织、实施工作；

(二) 公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作，负责向薪酬委员会报告工作；

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司内审部门监督；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求：

本激励计划授予股票期权的考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

1、首次授予的限制性股票各年度的业绩考核目标

行权期	业绩考核目标	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一：		
	1、以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于	15.00%	6.00%
	2、以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于	10.00%	6.00%
第二个行权期	公司需满足下列三个条件之一：		
	1、以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于	32.25%	21.90%
	2、以 2024 年营业收入为基数，2025-2026 年累计营业收入增长率不低于	147.25%	127.90%
	3、以 2024 年净利润为基数，2025-2026 年累计净利润增长率不低于	131.00%	122.60%

第三个行权期	公司需满足下列三个条件之一：		
	1、以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于	52.09%	40.19%
	2、以 2024 年营业收入为基数，2025-2027 年累计营业收入增长率不低于	299.34%	268.09%
	3、以 2024 年净利润为基数，2025-2027 年累计净利润增长率不低于	264.10%	250.86%

2、若预留部分在2025年9月30日（含）前授予完成，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分在2025年9月30日后授予完成，则预留部分业绩考核如下表所示：

行权期	业绩考核目标	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权期	公司需满足下列三个条件之一：		
	1、以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于	32.25%	21.90%
	2、以 2024 年营业收入为基数，2025-2026 年累计营业收入增长率不低于	147.25%	127.90%
	3、以 2024 年净利润为基数，2025-2026 年累计净利润增长率不低于	131.00%	122.60%
第二个行权期	公司需满足下列三个条件之一：		
	1、以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于	52.09%	40.19%
	2、以 2024 年营业收入为基数，2025-2027 年累计营业收入增长率不低于	299.34%	268.09%
	3、以 2024 年净利润为基数，2025-2027 年累计净利润增长率不低于	264.10%	250.86%

注1：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划、员工持股计划及其他激励计划股份支付费用、商誉减值、大额资产（包括但不限于股权、固定资产）处置损益的影响。

注2：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

注3：上述行权条件涉及的业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

依据当期业绩实际完成情况，对应的公司层面归属比例如下：

考核指标	业绩完成情况	公司层面归属比例 (X)
以 2024 年营业收入或净利润为基数，对应考核年度营业收入增长率 (A)、以 2024 年营业收入或净利润为基数，对应考核年度累计营业收入增长率 (B) 及以 2024 年净利润为基数，对应考核年度累计净利润增长率	$A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 或 $C \geq C_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$ 或 $B_n \leq B < B_m$ 或 $C_n \leq C < C_m$	$X=\text{Max}(A/A_m, B/B_m, C/C_m)$
	$A < A_n$ 且 $B < B_n$ 且 $C < C_n$	$X=0$

(C)

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。其中，个人绩效分为A、B+、B、C、D五个等级。根据激励对象个人考核结果确定其个人层面行权比例的标准系数，届时根据下表确定激励对象行权比例：

等级	标准系数
A	K=1
B+	
B	
C	K=0.8
D	K=0

各行权期内，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×个人层面行权比例×公司层面期权成就比例；对应当期未能行权的股票期权，由公司注销。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

第六条考核程序

公司人力资源部在薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条考核期间与次数

本次激励计划授予部分考核期间为2025-2027年三个会计年度，公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

第八条考核结果管理

(一) 考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后5日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

1、考核结果作为保密资料保存10年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会统一销毁。

第九条附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

苏州伟创电气科技股份有限公司董事会

2025年8月26日